Основно училище
гр. Варна, район Аспарухово
ул. „Кирил и Методий“ №8

„Христо Ботев“
тел. 052/370 696; 0877/446 812
e-mail: info-400026@edu.mon.bg

X
Ангелина Денчева
Директор

УТВЪРЖДАВАМ:
АНГЕЛИНА ДЕНЧЕВА
Директор на ОУ „Христо Ботев“
гр. Варна

ПРОГРАМА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО

I. Въведение:

Наставничеството предполага неформално общуване лице в лице за продължителен период от време между човек, за които се смята, че има съответните натрупани знания, мъдрост и опит (наставник) и човек, за които се счита, че има по-малко (наставляван).
То е партньорство между двама души, при което единият подкрепя, насърчава и споделя своя опит с другия.

Като всяка друга социална дейност преподаването предполага взаимодействие с различни хора в техните разнообразни роли- учители, ученици и родители, ръководен екип в училище, експерти и представители на МОН, неправителствен сектор, други заинтересовани страни. Ключовите взаимоотношения в училището имат важна роля за адаптацията на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист в преподавателската работа и в специфичната атмосфера на съответното училище. Тези взаимоотношения се реализират във формални и неформални структури, които се изграждат, за да се даде силен старт на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист, чрез подкрепа от страна на утвърден педагогически специалист, който споделя опита си от класната стая и извънкласните дейности, своите умения и нагласи, чрез подкрепа от страна и на училищното ръководство и на целия педагогически състав.

Формалните структури имат регулярен график, дневен ред, членове, председател, тема за обсъждане. Те държат фокуса към резултатите, чрез тях се проследява напредъкът, дават сигурност на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист- да знае към кого, кога и как да се обърне, развиват лидерски умения у менторите, осигуряват проследимост за директора и дълготрайна перспектива за утвърждаване на човешките ресурси.

Неформалните структури представляват обмяна на опит и информация в неформална среда. Чрез тях се създава чувство за общност, намалява се стресът и могат да се пренасят като добра практика в общуването с родители и ученици.

Програмата се въвежда с цел адаптиране в образователната среда, методическо и организационно подпомагане и се отнася за педагогически специалисти, които:
- са постъпили за пръв път на работа в системата на предучилищното и училищното образование;
- са назначени на нова длъжност, включително и по управление на институцията;
- заемат длъжност след прекъсване на учителския си стаж за повече от две учебни години;
- ще прилагат нови или променени учебни планове и учебни програми.

Програмата се отнася и до педагогическите специалисти - наставници, определени със заповед на директора.

II. Основна цел на програмата:

Осигуряване на ефективно наставничество на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист, за развитие на професионалните му умения чрез създаване на подкрепяща и мотивираща среда.

Подцели:

- Да се създадат благоприятни условия за ефективна адаптация и лоялно отношение към работещите в училище.
- Новоназначените или назначени на нови длъжности педагогически специалисти сами да се научат как да постигат крайната цел и да използват потенциала си.
- Постигане на съгласие върху основните принципи на взаимодействие между наставника и новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист - открита комуникация, добронамереност, взаимно уважение.

III. Основни задачи:

За постигане на целта и реализация на интересите на всички участващи страни е нужно чрез наставничеството да се решат следните задачи:

- Да се затвърди интереса на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист към педагогическата професия и го укрепи в учителския колектив;
- Да се ускори процеса на професионалното развитие на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист, за да развие способността си самостоятелно и ефективно да изпълнява задълженията си по длъжностна характеристика;
- Процесът на наставничество да допринесе за успешното адаптиране на новоназначените или назначени на нова длъжност педагогически специалисти към организационна култура за усвояването на най- добрите традиции на училището, съзнателно и творческо отношение към задълженията на педагогическите специалисти.
- Мотивиране на новоназначените или назначени на нова длъжност педагогически специалисти за професионално усъвършенстване и утвърждаване на педагогическата и методическата им квалификация.

IV. Основен принцип на програмата:

Осигуряване на подкрепа толкова, колкото е необходимо, а не възможно най-много време.

V. Очаквани резултати :

- Подобряване на професионалната компетентност на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист на новото работно място;
- Развитие у новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист, на необходимите умения и способности за провеждане на иновативна преподавателска дейност, отговарящи на изискванията на ДОС;
- Всеобхватно развитие на притежаваните специализирани познания в предметната област и методиката на преподаване от новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист;
- Професионална адаптация на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист.

VI. Основни функции на наставниците:

- Подпомагане на наставляваните да решават сами проблемите си;

- Рефлективни разговори;
- Осигуряване на връзка с хора или ресурси;
- Обсъждане на различни теми, свързани с професионалната дейност;
- Предлагане на решения на проблемите на новоназначения или назначен на нова длъжност педагогически специалист;
- Осигуряването на партньорска подкрепа;
- Разбиране на нуждите и емоциите.

Учителят наставник:

- Опознава наставлявания и го подготвя за успешното му присъединяване към училищната общност;
- Разговаря с наставлявания за неговите задължения спрямо училищната политика, учебни планове, учебни програми, седмично разписание на часовете, годишно планиране, учебници и учебни помагала, система за оценяване и други;
- Улеснява интегрирането на наставлявания в училищната общност;
- Установява практика на провеждане на редовни срещи между останалите учители в училището и наставлявания с цел обсъждане на текущи проблеми, обмяна на идеи и опит;
- Подпомага участието на наставлявания в родителски срещи, педагогически съвети и други служебни мероприятия и му съдейства в изпълнението на решенията на училищното ръководство;
- Наблюдава учебни занятия, провеждани от наставлявания;
- Осигурява възможност за наблюдение на провеждани от наставника учебни занятия и обсъжда с наставлявания използваните подходи и методи;
- Наставник и наставляван съвместно разработват уроци;
- Подпомага консултативната дейност на наставлявания с изоставащи и напреднали ученици, осъществявана в извънучебно време;
- Подпомага наставлявания при воденето на задължителната учебна документация според изискванията на Наредба № 8 от 11.08.2016 г.;
- Подпомага наставлявания в работата с родителите;
- Подпомага и стимулира дейността на наставлявания при усвояване, заимстване и създаване на добри практики в урочната дейност;
- Насочва наставлявания в осъществяването на училищните програми за превенция на насилието и тормоза в училище, срещу отпадането на ученици от училище и действащите в училището процедури и политики;
- Информира наставлявания за традициите, културата и събитията от училищния живот;
- Води отчетност за извършената наставническа дейност.

Новоназначеният или назначен на нова длъжност педагогически специалист:

- Следва утвърдения план за наставничество;
- Комуникира с определения учител- наставник.
- Изпълнява поставените задачи за придобиване на знания, умения и компетентности за педагогическата практика.

VII. Предимства на програмата за наставничество в училището:

1. За новоназначените или назначени на нови длъжности педагогически

специалисти:

- развиване на чувство на самоувереност и значимост;
- получаване на практически съвети, поощрения и подкрепа;
- получаване на реалистична представа за собствените възможности;
- идентифициране на целите и установяване на чувство за посока;
- обучение как да работим при крайни срокове и ограничения, но с максимални усилия;
- помощ за идентифициране и развитие на таланта;
- развиване на персонални и професионални отношения;
- придобиване на опит и вникване в професионалния свят;
- увеличаване на равнопоставеността в областта на заетостта;
- компетентност;
- поставяне на цели, мотивация и удовлетвореност;
- психологическа подкрепа;
- креативност, комуникативни умения;
- организационна промяна, лична промяна;
- намаляване на чувството на изолация, намален стрес и фрустрация;
- увеличаване на доверието и самочувствието.

2. За наставниците:

- подобряване на уменията за общуване;
- подобряване възможностите да разбира другите хора;
- възможността за самоанализ на собствените способности;
- повишаване на социалните контакти;
- признание на техните умения и опит;
- повишаване на професионалния опит и удовлетвореност от работата;
- споделяне на личните умения и опит с останалите членове на колектива;
- възможност за оценка и анализ;
- придобиване на различен професионален опит и личностна удовлетвореност.

За училището:

- повишаване на професионалното ниво и умения на всички специалисти без изключение, въвлечени в системата на наставничество, включително и на самия наставник;
- снижаване на текучеството на кадрите за сметка на повишаване на професионалната квалификация и мотивация;
- предоставяне на допълнителни възможности за издигане на професионалния статус;
- предоставяне на възможности за кариерно развитие на наставниците;
- укрепване на професионалното сътрудничество;
- мотивация и удовлетвореност от работата;
- организационна промяна, организационни познания, организационна култура, организационна ефективност;
- задържане на кадрите;
- стратегическо планиране.

Документите, които задължително попълват двете страни са **Приложения от № 1 до № 8.**

Настоящата програма за наставничество е неразделна част от Вътрешните правила за квалификационна дейност и механизъм за финансова подкрепа на ОУ „Христо Ботв“, Варна, актуализирани на заседание на ПС-Протокол № 16/ 12.09.2025 г. и утвърдени със заповед на директора.